

PARECER n.º 446/CITE/2018

Assunto: Preterição de pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 61/QX/2017

I – OBJETO

- 1.1 Em 9.01.2018 a CITE recebeu, por correio eletrónico, exposição da trabalhadora ..., com a categoria de ..., referindo que a seguir se transcreve: “ Solicito parecer sobre o processo em anexo”
- 1.2 Na sequência da exposição da trabalhadora apresentada à CITE, e porque as entidades empregadoras estão obrigadas por lei, sempre que tiverem intenção de recusar os pedidos de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a solicitar, no prazo legal, parecer prévio à CITE, sendo que o não cumprimento deste formalismo poderá constituir contraordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, procedemos, em 26.01.2018 à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.
- 1.3 A 16.02.2018, a entidade empregadora pronunciou-se relativamente ao assunto de acordo com o que aqui se expõe: *“Tratando-se de um pedido que não é enquadrável nos artigos 56.º e 57.º do CT, não estava o ... constituído, nos termos daquela norma, no dever de dar conhecimento à CITE..”*

- 1.4 De acordo com os documentos juntos ao processo, com data de 11.09.2017 a trabalhadora efetuou um pedido de horário flexível, nos seguintes termos:
- “ (...) à conseqüente necessidade de conciliação da vida familiar com a profissional, pelo requerente pelo período de 7 anos, dentro do seguinte intervalo de horário de trabalho 08h-18.30h de segunda a sexta feira”*
- 1.5 Em 19.10.2017, a entidade empregadora deu conhecimento à trabalhadora do seguinte: *“A requerente, ..., está vinculada ao ... através de contrato individual de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho o desempenha funções na A requerente solicita a prática de horário apenas entre as 08.h00h e as 18.30h de segunda a sexta-feira, alegando responsabilidades familiares. 3. A requerente, tal como a maioria dos ... desempenha funções numa ... em regime de trabalho por turnos, integrada numa escala rotativa e, portanto, incompatível com o regime de flexibilidade de horário. Nos termos dos artigos 127º, n.º3 al. b) e artigo 221º, n.º2, todos do CT, o empregador deve proporcionar às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no artigo 59.º n.º1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, devendo o pedido ser encarado nesta perspetiva. A Senhora ... em Funções de Chefia conclui, de forma fundamentada, que não é possível satisfazer a pretensão da requerente no serviço que dirige. 6. Nestes termos, considerando o dever de na elaboração do horário de trabalho, favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no uso das competências delegadas pelo Conselho de Administração, deve o pedido ser levado à consideração do Senhor ... Diretor, propondo-se: 6.1. Ponderar-se a transferência da requerente para um serviço cujo horário permita realização de turnos apenas no horário de manhãs. 6.2. Caso não seja possível a transferência, recomendar ao Senhor ... em Funções de Chefia a especial atenção para, na elaboração do horário, conciliar, na medida do possível, o horário de trabalho com as necessidades familiares da trabalhadora. Atendendo a que o serviço não comporta a pretensão da requerente uma vez que de imediato não há a possibilidade de ser transferida para os serviços pretendidos (...)”*

- 1.6 Ora, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho (...) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

"(...) e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
- 2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.
- 2.6. No âmbito da legislação nacional o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.7.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei fundamental Portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.8.** Nestes termos, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.10.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de

deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.11.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.12.** De acordo com o conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.13.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.14.** Para tal, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida/indicada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.15.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.16.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.19.** Em bom rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.20.** Não obstante o anteriormente exposto, e tendo em conta o pedido efetuado no caso em análise, importa referir que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.21.** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.22.** A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
- 2.23.** A este propósito refere o Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a*

vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

- 2.24.** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.25.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora a concessão do regime de trabalho em horário flexível compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 08:00h e as 18:30h pelo prazo máximo estipulado por lei.
- 2.26.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, pois a entidade empregadora não ter efetuado o pedido de parecer prévio, nos termos constantes no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, também, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais e o empregador comunicou-lhe a intenção de o recusar tal como requerido, tendo-lhe sido proposto o mesmo horário mas com folgas rotativas, o que a requerente não aceitou, conforme se retira da apreciação da intenção de recusa e de outras comunicações efetuadas.
- 2.27.** Até à presente data, o processo não foi enviado à CITE pela entidade empregadora, como deveria, nos termos do disposto no n.º 5 do já citado artigo 57.º do CT.
- 2.28.** Ora, de acordo com o já anteriormente exposto, reitere-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu

período normal de trabalho diário. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação o da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares. (negrito nosso).

- 2.29.** Refira-se ainda que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que “por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não distingue o dia da semana, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir.
- 2.30.** Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana, como no caso em apreço, é natural que o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade.
- 2.31.** Os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho (CT) confirmam a tese da CITE. Na verdade, estes artigos definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.32.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”. E o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

- 2.33.** Neste sentido, ensina o prof. Monteiro Fernandes que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12.^a edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.34.** A verificação da conformidade do pedido e a apreciação da intenção de recusa da entidade à empregadora cabe à CITE de acordo com o Decreto – Lei n.º 76/2012, de 26 de março e nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.35.** Desta forma, verificando-se que o pedido efetuado pela requerente em 11.09.2017, a empresa comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa em 19.10.2017.
- 2.36.** Ora, nestes termos, postula a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mencionado diploma legal que o empregador aceita o pedido da requerente nos seus precisos termos se *“se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade”*.
- 2.37.** Ainda assim, diga-se que verificando-se e mantendo-se a intenção de recusa era dever da entidade empregadora observar o estipulado na disposição legal do n.º 5 do artigo 57.º, procedendo ao envio do processo à CITE, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/a da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.38.** Tal dever decorre diretamente da lei, não cabendo à entidade empregadora classificar o pedido, atribuindo-lhe natureza jurídica diversa da que é pretendida pela trabalhadora requerente.
- 2.39.** O empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável. Contudo, uma vez efetuado um pedido de flexibilidade de horário de

trabalhador/a com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva.

- 2.40.** Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, quer o tenha feito ou não, o empregador, mantendo a intenção de recusar o pedido, tal como formulado, deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE, o que não se verificou no caso em análise.
- 2.41.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. c) do n.º 8 do artigo 57.º determina também que o empregador aceite o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos “se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.”.
- 2.42.** A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente do horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir.
- 2.43.** Tais factos, além de configurarem a prática de contraordenação, determinam, nos termos previstos na alínea a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível nos precisos termos em que foi formulado pela requerente.
- 2.44.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora

organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora ..., que elabore o horário de trabalho tal como solicitado pela trabalhadora com responsabilidades ..., uma vez que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 3.2.** Solicitar à ..., que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.
- 3.3.** Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, para efeitos do previsto no n.º 2, n.º 5 e no n.º 7, conjugado com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.4.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CAP, CIP E CTP: A CAP, CIP E CTP, VOTAM FAVORAVELMENTE O PROJETO DE PARECER, MAS DISCORDAM DO TEOR DOS PONTOS 2.28 E 2.30, NA PARTE RELATIVA À ESCOLHA DOS DIAS DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO POR PARTE DA TRABALHADORA.